

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (2026/2028)

#### Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2025:

CATEGORIA	TOTALE
Area Operatori Esperti	0
Area Istruttori	1
Area Funzionari ed EQ	36
DIRIGENTI	6
TOTALE	43

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, confluirà nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che sarà approvato dal C.d.A. entro il 31 gennaio 2026;
- il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- il PTFP, si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

La disciplina dei piani triennali dei fabbisogni di personale prevede che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Visto il comma 3 dell'art 6 che dispone che *“in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2, comma 10 bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”*.

Il concetto di fabbisogno implica quindi un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Secondo le linee di indirizzo, il piano triennale:

- non deve essere più basato *“sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate”*, quali complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, *“discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate”*;
- *“si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”*.

Il piano non è uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico per *“individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*, documento programmatico *“modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione”*.

Nella nuova disciplina la dotazione organica discende dal documento di programmazione dei fabbisogni, come *“valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”*, imposta come vincolo esterno dalla legge, *“fermo restando che per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno “l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

L'art. 1, comma 562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.

Il dm 03/09/2019 stabilisce quanto segue:

- (art. 2) le regioni a statuto ordinario, per la determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, utilizzano le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata.

- (art. 4, c. 1) il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario che rientrano nella fascia demografica da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, quali la Regione Piemonte, rispetto alle entrate correnti come definite in precedenza, non deve essere superiore al 9,5 per cento;

- (art. 4, c. 2) le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come sopra definite, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, come di seguito indicato;

- (art. 5) in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni a statuto ordinario, nel limite del valore soglia definito, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione; Il DM 3 settembre 2019 di cui sopra, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni.

Il Piano andrà quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli

stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale sopra citati, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Con riferimento agli adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, è necessario che gli Enti provvedano a:

- 1) adottare il Piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 2) adottare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
- 3) rispettare l'obbligo di contenimento della spesa di personale come previsto dalla normativa suddetta con riferimento al valore dell'anno 2008 (art. 1, commi 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 5) approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997 n.449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 6) approvare il PIAO (D.L. 80/2021, art. 6, comma 7);
- 7) trasmettere il piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione pubblica entro trenta giorni dalla sua adozione in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001;
- 8) rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato ove previsto nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);
- 9) rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti (art.9, comma 3-bis del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2, modificato dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66);

Visto che i contenuti del presente provvedimento sono stati trasmessi all'organo di revisione contabile che in data 02/12/2025 ha rilasciato parere positivo in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del principio di contenimento complessivo della spesa.

Esperita l'informativa sindacale ai sensi dell'ex art. 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Dato atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo, per tutto il triennio 2026/2028, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Riservatasi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da

determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione.

Tutto ciò premesso e considerato il Consiglio di Amministrazione approva il seguente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026/2028:

## **2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un atto di programmazione attraverso il quale l'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. N.165/2001, è tenuto ad "assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449) e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

Pertanto la programmazione occupazionale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, nei limiti della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale, vincoli che hanno fortemente ridotto l'autonomia organizzativa dell'ente. Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

### **2.1 Le verifiche da compiere per la redazione del Piano**

Il Piano triennale dei fabbisogni si articola in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter del d.lgs 165/2001. Per giungere alla redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale occorre:

- definire le attività da svolgere nell'arco di tre anni;
- adottare il Piano triennale coerentemente con la definizione delle attività pluriennali, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad

esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, come previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 165/2001.

Per questo motivo il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale è costruito sulla base delle attività previste nel Programma Triennale di Ricerca dell'IRES Piemonte (2023-2025) e dei suoi aggiornamenti annuali<sup>1</sup>.

Nel nuovo sistema la dotazione organica cessa di avere la centralità precedentemente prevista. Il comma 3 dell'articolo 6 novellato del 165/2001 dispone *“in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2, comma 10 bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.”*

La dotazione organica viene costruita con la pianificazione dei fabbisogni e consiste nella fotografia del personale in servizio, da verificare annualmente, in quanto potrebbe modificarsi sia sul piano quantitativo che qualitativo. La dotazione organica sarà dunque basata su due grandezze:

- il personale in servizio, connesso alla pianificazione delle attività da svolgere (dotazione di fatto);
- gli spazi assunzionali utilizzabili se la pianificazione triennale evidenzia necessità lavorative che richiedono un maggiore apporto di personale, da dimostrare di anno in anno.

## **2.2 Valutazione finanziaria della spesa per il personale**

Il concetto di dotazione organica si trasforma in termini finanziari, cioè in valore economico che è determinato dal costo della dotazione organica di fatto e cioè dal costo del personale dipendente e da quella teorica, vale a dire dal costo relativo alle facoltà assunzionali. Pertanto, la dotazione organica ha un limite finanziario determinato:

- dal costo del personale dipendente;
- dal costo quantificato secondo i vincoli assunzionali a legislazione vigente.

È necessario, inoltre, calcolare ed indicare la consistenza della dotazione organica, intesa come limite economico posto dal legislatore (all'art. 6 ter, *“nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima”*) e cioè *“il POTENZIALE FINANZIARIO MASSIMO”* derivante dal costo della dotazione organica vigente.

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 562 della legge n.296/2006, gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno non devono

---

<sup>1</sup> Il Programma Triennale 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 31 gennaio 2023 delibera n. 1/2023. Il Programma annuale di ricerca per il 2023 è stato approvato in data 14 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 10/2023. Il programma annuale di ricerca per il 2024 è stato approvato in data 29 gennaio 2024 dal C.d.A., con delibera n. 9/2024. Il programma annuale di ricerca per il 2025 è stato approvato in data 27 maggio 2025 dal cdA con delibera n. 34/2025.

superare il corrispondente ammontare della spesa di personale dell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

Dal rendiconto relativo all'annualità 2008 la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta essere pari a **€ 3.617.014,05** che rappresenta il limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta.

Dai dati di preconsuntivo 2025 la consistenza della spesa sostenuta per il personale è pari ad **€ 3.473.454,92** calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispettosa quindi del limite di cui sopra con un delta pari ad **€ 143.559,13**.

### **2.2.1 Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente**

La precedente organizzazione (dicembre 2020) prevedeva, oltre alla direzione, 6 strutture di area di ricerca, 2 strutture di coordinamento e una struttura denominata "Servizi per la Ricerca".

L'attuale riorganizzazione delle aree dirigenziali (sezione 3.1 Struttura organizzativa dell'Ente) si articola, in una "Struttura di coordinamento" (Area Amministrazione), aventi caratteristiche trasversali rispetto alla missione dell'Istituto e cinque "Strutture di area di ricerca", riferite ad aree tematiche di ricerca, delineate sulla base della domanda di ricerca da parte della Regione Piemonte e delle competenze disciplinari coinvolte. (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 64 del 12/12/2023).

Il costo complessivo della spesa di personale a tempo indeterminato alla data del 31/12/2025 pari ad **€ 3.433.546,37** al netto dei rinnovi contrattuali è calcolato sommando i costi individuali dei dirigenti e del personale delle singole posizioni economiche:

- a) il trattamento fondamentale
- b) il trattamento accessorio
- c) gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

**IL POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO DELLA SPESA PER PERSONALE COMPLESSIVA dell'Istituto risulta di EURO 3.577.105,50**

### **2.2.2 Calcolo delle capacità assunzionali**

Il calcolo viene effettuato sul personale dipendente cessato applicando un turn over del 100% così come previsto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006.

Nella tabella seguente vengono riportate le cessazioni intervenute tra il 2021 e il 2025:

**CESSATI 2021**

	Tab. + 13.ma	Indennità di comparto per 12 mesi	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>2 dipendenti cat. D3</b>	27.572,84	59,4	2.348,74	7.370,57	<b>74.702,10</b>
					<b>74.703,10</b>

**CESSATI 2021**

	Tab. + 13.ma	Vacanza contrattuali	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>2 dirigenti</b>	90.521,54	633,62	7.748,18	24.320,20	<b>123.223,54</b>

**CESSATI 2022**

	Tab. + 13.ma	Vacanza contrattuali	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dirigente</b>	45.260,77	316,31	3.874,09	12.160,00	<b>61.611,77</b>

**CESSATI 2023**

	Tab. + 13.ma	Indennità di comparto per 12 mesi	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dipendente ex cat. D3</b>	25.146,71	59,40	2.142,52	6.723,28	<b>34.071,91</b>
<b>1 dipendente ex cat. C1 (per progressione tra le Aree)</b>	23.175,61	52,08	1.974,35	6.195,64	<b>31.397,68</b>

**CESSATI 2024**

	Tab. + 13.ma	Indennità di comparto per 12 mesi	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
//	//	//	//	//	//

**CESSATI 2025**

	Tab. + 13.ma	Indennità di comparto per 12 mesi	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dipendente Area degli operatori esperti</b>	20.620,72	44,76	1.756,57	5.512,26	<b>27.934,31</b>

Qui di seguito le assunzioni a vario titolo dal 2021 al 2025

A seguito del processo di stabilizzazione avviato nel corso dell'anno 2020 sono stati assunti:

- con decorrenza 1° gennaio 2021 a tempo pieno e indeterminato n° 7 dipendenti ex categoria D3 profilo professionale Funzionario Ricercatore e n° 1 dipendente ex categoria D1 profilo professionale Funzionario Assistente alla Ricerca;
- con decorrenza 1° ottobre 2021 n° 7 dipendenti ex categoria D3 profilo professionale Funzionario Ricercatore;
- con decorrenza 1° aprile 2022 sono stati assunti mediante stabilizzazione n. 3 dipendenti ex categoria D3;
- con decorrenza 1° gennaio 2023 sono state stabilizzate altre 2 ricercatrici mediante l'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Inoltre, nel corso del 2021 sono assunti tramite concorso pubblico n° 2 dirigenti con decorrenza 1° agosto e 1° settembre 2021; dal 1° giugno 2022 è stato assunto un dirigente amministrativo mediante mobilità (ex art. 30, comma 2, D.Lgs. 165/2001).

Con decorrenza 1° gennaio 2024 è stata assunta una unità di personale a tempo pieno e indeterminato nel profilo di "Funzionario Ricercatore" ed EQ a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami.

La capacità assunzionale dell'anno 2023 pari ad € **148.369,55** era composta come segue:

- € **21.288,19** – resti non utilizzati da capacità assunzionali 2022;
- € **61.611,77** – cessazioni 2022;
- € **34.071,91**– cessazioni 2023 (categoria D)
- € **31.397,68** – cessazione C1 (per progressione tra le Aree)

L'utilizzo della capacità assunzionale nel 2023 è avvenuta per complessivi € **142.918,92**.

Anno 2023

Cat.	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione (categoria previgente D3)	Funzionario Ricercatore	Salute e Sviluppo del Sistema Sanitario - Health Technology Assessment and Management	1	<b>37.387,55</b>	2023	Stabilizzazione
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione (categoria previgente D3)	Funzionario Ricercatore	Mercato del Lavoro e Coesione Sociale	1	<b>37.387,55</b>	2023	Stabilizzazione
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Ricercatore	Sviluppo Economico Regionale e Finanza Territoriale	1	<b>34.071,91</b>	2023	Concorso pubblico
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	Amministrazione	1	<b>34.071,91</b>	2023	Anno 2023 progressione economica tra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n° 165/2001

Resti non utilizzati nel 2024: € **5.450,63** (€ 148.369,55- 142.918,92).

La **capacità assunzionale** per l'anno 2026 è pari ad € **33.384,94** mentre l'incremento massimo della spesa di personale, tenuto conto del limite della spesa 2008, è pari ad € **143.559,13**.

Nel triennio 2026/2028 sono previste cessazioni di personale di cui ai prospetti seguenti:

**PREVISIONE CESSAZIONI 2026**

	Tab. + 13.ma	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dipendente Dirigente</b>	47.015,77	3.996.34	12.543,81	<b>63.555,92</b>

**PREVISIONE CESSAZIONI 2027**

	Tab. + 13.ma	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dipendente Dirigente</b>	47.015,77	3.996.34	12.543,81	<b>63.555,92</b>

**PREVISIONE CESSAZIONI 2028**

	Tab. + 13.ma	Irap 8,5% su trattamento fondamentale	Oneri riflessi (26,68%)	<b>Totale</b>
<b>1 dipendente Dirigente</b>	47.015,77	3.996.34	12.543,81	<b>63.555,92</b>

Alla luce delle considerazioni sopra riportate la **capacità assunzionale** relativa a personale a tempo indeterminato per l'anno 2026 sarà pari ad **€ 33.384,94**.

Pertanto si può prevedere la seguente programmazione delle assunzioni di **personale a tempo indeterminato** da reclutare nel triennio 2026-2028:

**Anno 2026 (capacità assunzionale: € 33.384,94)**

Area	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Istruttori	Istruttore amministrativo	Amministrazione	1	31.397,69	2025	Mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis D.Lgs.

**Anno 2027 (capacità assunzionale: € 65.543,17)**

Area	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Dirigenza	Dirigente Ricercatore	Area di ricerca	1	63.555,92	2027	Concorso pubblico

## Anno 2028 (capacità assunzionale: € 67.530,42)

Area	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Da definire	Da definire	Da definire				

### Rapporti di lavoro flessibile triennio 2026/2028

Secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i suddetti contratti soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001.

Come recentemente confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi, così come esplicitato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare n. 9 del 9 ottobre 2023.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5...".

Visto l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. il quale ha introdotto il limite sul lavoro flessibile negli enti pubblici, fissato al 100% della medesima spesa sostenuta nell'annualità 2009. L'Ente ha registrato una spesa per lavoro flessibile nel 2009 pari a zero.

La Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 in risposta al quesito posto da un comune in merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile di cui sopra, ha ricordato i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) secondo i quali nell'ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009 o di costo irrisorio, vi è la possibilità, con motivato provvedimento di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente.

Considerato che l'Ente, pur non avendo sostenuto spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009, necessita dell'attivazione di un contratto a tempo determinato di livello dirigenziale da inserire nella nuova area istituzionale denominata "Impatto, Partnership e Internazionalizzazione" prevista nel nuovo assetto organizzativo dell'Istituto approvato con deliberazione n. 69 del 11/12/2025; trattasi di professionalità infungibile e necessaria per l'esercizio di funzioni istituzionali previste nel documento di riorganizzazione sopra citato che non può essere svolto da personale interno di categoria inferiore.

In particolare la figura di cui trattasi risponde all'esigenza di potenziare competenze manageriali in ambiti chiave quali:

- Ricerca ed attrazione di fondi
- Sviluppo delle relazioni istituzionali e internazionali con gli stakeholder e partnership
- Comunicazione istituzionale e identità pubblica

Visto l'orientamento consolidato della Corte dei conti sopra riportato secondo cui il limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 non si applica quando la spesa risponde a esigenze imprescindibili di funzionamento dell'ente ovvero a professionalità infungibili, anche in assenza di spesa nel 2009.

Alla luce di quanto sopra enunciato di seguito si rappresenta il fabbisogno di unità di personale a tempo determinato previsto nel 2026:

Area	Profilo Professionale	Ambito	N.	Costo annuale (trattamento accessorio escluso)	Anno di riferimento per le procedure concorsuali o stabilizzazioni	Modalità di reclutamento
Dirigenza	Dirigente	Impatto, Partnership e Internazionalizzazione (nuova istituzione)	1	63.555,92	2025/2026	Concorso pubblico